



Communication inclusive

U
Outil pour un milieu universitaire sain,
sécuritaire et inclusif des personnes issues
de la diversité sexuelle et de genre





Cet outil s'adresse notamment au registrariat, à l'administration, aux secrétariats généraux, au corps enseignant et au personnel de première ligne offrant des services dans les universités. Il fait partie de la boîte à outils développée dans le cadre du projet « Renforcement des mesures d'ouverture et de soutien institutionnel pour lutter contre l'homophobie¹ et la transphobie en milieu universitaire », financé par le ministère de l'Enseignement supérieur. Conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, ce projet soutient la création d'un environnement universitaire sain, sécuritaire et inclusif.

La boîte à outils a été conçue en misant sur la collaboration et l'expertise de l'équipe d'[Interligne](#), un organisme qui, par ses services d'écoute, d'intervention et de sensibilisation, contribue au mieux-être des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Cette boîte se veut informative sur les différents enjeux abordés, sans prétendre à l'exhaustivité. Elle ne remplace pas un accompagnement par des personnes et des organismes ayant une expertise avérée en la matière. Elle peut contribuer à engager une réflexion au sein des établissements.

Les outils ont pour objectifs de sensibiliser la communauté universitaire à différents enjeux vécus par les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, qu'elles soient employées ou étudiantes, d'introduire des pratiques inspirantes et d'accompagner les discussions dans les équipes.

¹ Référez-vous au lexique à la fin du feuillet pour les définitions de certains termes relatifs aux réalités de la diversité sexuelle et de genre.

Mise en contexte : pour mieux comprendre

Notre société et nos interactions sociales sont teintées d'hétéronormativité et de cisnormativité, c'est-à-dire qu'elles se basent souvent sur la présomption que tout le monde est hétérosexuel et cisgenre. En découlent ensuite des réflexes et des habitudes dans nos communications qui peuvent mener à l'exclusion et à l'invisibilisation de certaines personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ainsi que de leur réalité. Utiliser un langage plus neutre et légitimer la diversité des modèles et des réalités à travers les communications permet de s'assurer que toute personne soit représentée et qu'elle puisse se sentir interpellée et s'y reconnaître.

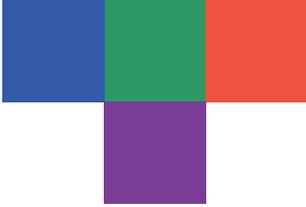
Qu'est-ce que la communication inclusive?

Une communication inclusive reconnaît et valorise la diversité, sexuelle et de genre notamment, et contribue à la lutte aux inégalités et à la discrimination. Elle permet à une diversité de personnes de se sentir respectées et concernées. Elle a l'ambition de s'adresser au plus grand nombre.

« Aucune langue n'est fixe dans le temps, le français n'est pas le même que celui qu'il y a 400 ans. C'est la beauté des langues, c'est qu'elles sont justement évolutives et qu'elles sont le fruit de leur époque, finalement. Je pense qu'on est rendu à cette étape-là, que le langage inclusif puisse être reconnu. » – une personne étudiante, extrait d'entretien

Pistes d'action

Pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans les établissements universitaires, il importe de prêter attention aux façons de communiquer. Sans effacer entièrement les références aux genres, différentes stratégies sont possibles comme « utiliser des formulations neutres; reformuler sa phrase pour limiter le vocabulaire genré; utiliser les formes masculines et féminines dans une même phrase » (Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST), s. d. : 5).

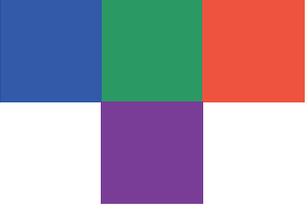


Terminologie à privilégier

- L'identité de genre d'une personne ne se limite pas toujours aux réalités binaires. Se référer aux autres avec des **termes plus neutres**, voire épïcènes. Par exemple, utiliser le mot « personne/individu » plutôt que « gars/fille » et « homme/femme ».
- Privilégier l'usage d'un **langage épïcène** (termes neutres) lorsqu'on parle d'un groupe de personnes spécifiques. Par exemple, privilégier l'expression « personnel intervenant » à « intervenants/intervenantes », « communauté étudiante » à « étudiants/étudiantes », « équipe de direction » à « directeurs/directrices », etc.
- Une panoplie de configurations familiales existe, incluant les familles LGBTQ+; privilégier **l'usage des termes génériques** comme « parent » au lieu de « père/mère ». Appliquer ces notions pour les autres membres d'une famille (« frère/sœur » devient « fratrie », « fille/fils » devient « enfant »).
- Plusieurs configurations relationnelles existent ; utiliser des termes génériques comme « partenaire » au lieu de « mari/femme » ou « conjointe /conjoint ». Garder en tête que certaines personnes peuvent être polyamoureuses, asexuelles ou aromantiques.
- L'identité de genre des personnes et leurs préférences ne sont pas forcément visibles et marquées. Ainsi, tenter de s'adresser à des gens avec des **termes non genrés**. Par exemple, se référer à une personne avec son prénom au lieu d'utiliser les termes « madame/monsieur » et à plusieurs personnes avec le terme « tout le monde » plutôt que « les gars/les filles ».

Exemple de bonne pratique en milieu universitaire

L'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) a développé des lignes directrices pour une rédaction plus inclusive et encourage sa communauté étudiante à tendre vers un style de rédaction épïcène pour la rédaction de ses travaux. [Guide de présentation des travaux écrits | UQAT \(uqat.ca\)](#)



Représentation des personnes LGBTQ+

La normalisation de la diversité sexuelle et de genre passe également par une représentation de modèles variés en contexte universitaire, que ce soit au moyen d'exemples, de mises en situation, d'études de cas, d'images utilisées ou de médias partagés. Cela pourrait par exemple se traduire en :

- Choisisant des images qui illustrent une diversité d'expressions de genre plutôt que de renforcer les stéréotypes masculins/féminins.
- Présentant le portrait d'une personne non binaire dirigeant une entreprise dans un cours de gestion.
- Présentant la photo de deux pères pour illustrer la question des congés parentaux dans un document s'adressant aux membres du personnel.
- Donnant l'exemple de deux mères faisant leur budget familial dans un cours de finances.

Les néopronoms : nouvelle pratique

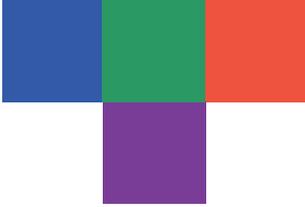
La langue française n'a pas de genre grammatical neutre à l'instar d'autres langues, mais plutôt deux, le masculin et le féminin (Office québécois de la langue française, 2022). Cela pose des limites pour les pronoms, les accords et les adjectifs pour certaines personnes issues de la diversité de genre. Ces dernières choisissent ou changent alors leur préférence quant aux termes à utiliser pour se référer à elles. Pour un plus grand **respect ainsi qu'une plus grande reconnaissance et visibilité d'une diversité d'identités**, de nouveaux pronoms, appelés néopronoms, ont été créés au sein de la communauté LGBTQ+. Par exemple, le pronom « iel » est souvent utilisé par des personnes de la diversité de genre.

La Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2019) recommande aux institutions d'enseignement d'assouplir certaines règles pour accepter l'utilisation de ces néologismes dans un cadre personnel, ou du moins, pour ne pas pénaliser leur utilisation dans un cadre d'étude, de recherche ou de travail.

Dans cette perspective voici un exemple de phrases associées aux différents pronoms et accords qu'une personne souhaite qu'on utilise pour la désigner :

Sam : pronom iel, reformulation de phrase pour éviter les accords relatifs à sa personne

Sam travaille à l'université depuis 2016. Sa maîtrise a été complétée l'année dernière avant qu'iel commence à occuper le poste à la direction du développement professionnel.



D'autres bonnes pratiques pour une meilleure inclusivité :

- **Ne pas présumer des pronoms d'une personne**, peu importe son identité de genre et son expression de genre. Lorsqu'on ne connaît pas les préférences de la personne, utiliser une formulation neutre.
- **Se reprendre en cas d'erreur**. Si on utilise un mauvais pronom, recommencer la phrase et poursuivre la conversation. On peut s'excuser, mais on évite d'insister et de créer un malaise ou de l'amplifier.
- Peu importe son identité de genre, **présenter ses pronoms**. Cela sert d'invitation et normalise ce comportement. Cela peut être fait en personne lorsque l'on se présente, mais aussi sur les cartes de visite, dans les signatures professionnelles, dans les porte-noms sur Zoom, etc.
- **Éviter de demander les pronoms** d'une personne devant d'autres. Une personne pourrait ne pas être à l'aise de partager cette information dans ce contexte.

Exemple de signature professionnelle :

Line Veilleux
Pronom : Elle
Coordonnatrice en ressources humaines

Exemple de présentation devant un groupe :

« Bonjour tout le monde! Je m'appelle Line Veilleux. J'utilise le pronom elle et les accords féminins. Je suis coordonnatrice en ressources humaines. »



Références – pour aller plus loin :

Divergenres. (2021). *Guide de grammaire neutre et inclusive*. <https://divergences.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>

Égale et Fondation Émergence. (s. d.). *Grammaire neutre*. <https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf>

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc. (GAIHST). (s. d.). *Comment rendre son vocabulaire plus inclusif au travail? Pour un meilleur usage de la langue française et une reconnaissance de la diversité des identités et des expressions de genre en milieu de travail*. <https://gaihst.qc.ca/wp-content/uploads/2023/07/Ecriture-inclusive-FR.pdf>

Office québécois de la langue française. (2020). *Autoformation sur la rédaction épïcène*. <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/redaction-epicene/formation-redaction-epicene.pdf>

Office québécois de la langue française. (2022). Genre. Dans *Grand dictionnaire terminologique*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26559831/genre>

Paquette, G., Castonguay-Khounsombath, S., Bergeron, M., Martin-Storey, A., Labonté, A. et Prévost, E. (2021). La violence sexuelle subie par les universitaires du Québec issus des minorités sexuelles et de genre et les pratiques de prévention et d'intervention. Sherbrooke : Université de Sherbrooke, https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/Rapport-Minorite%CC%81s_8mars2021_vfinale.pdf

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2017, Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires - Guide pour les établissements d'enseignement: <https://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/01/Brochure-Jeunes-Trans-Web.pdf>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2019). *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail : Guide pour les employeurs et les syndicats*. http://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_1-GuideTrans-Employeurs_FR_web-FINAL.pdf

Université du Québec. (2021). *Guide de communication inclusive : Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!* <https://reseau. uquebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>

Lexique des termes utilisés dans cet outil

Aromantique : « Personne qui ne ressent pas ou très peu d'attirance romantique, mais qui peut avoir une attirance sexuelle. L'aromantisme se présente sous forme de spectre incluant ainsi les personnes qui ressentent une attirance romantique seulement après avoir créé une intimité sexuelle (demiromantique). » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 85)

Asexuelle : « Personne qui ne ressent pas ou très peu d'attirance ou de désir sexuel, mais qui peut avoir une attirance romantique ou émotionnelle. L'asexualité se présente sous forme de spectre, qui inclut par exemple les personnes qui ressentent du désir seulement après avoir créé un lien affectif fort (demisexuelle). » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 85)

Cisgenre : « Personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance. On rencontre aussi les formes courtes : personne cis, homme cis, femme cis. » ([Office québécois de la langue française, 2021](#))

Cisnormativité / cissexisme : Fait d'assumer que toutes les personnes sont cisgenres. Être cisgenre est ainsi considéré comme la norme, comme ce qui est valide en termes d'identité de genre. Toute identité de genre ou expression de genre qui diverge de cette norme sera alors négativement perçue. Le cissexisme consiste à juger supérieur le fait d'être cisgenre et inférieur le fait d'être trans. La cisnormativité et le cissexisme sont présents dans toutes les sphères de notre vie et entraînent des actes discriminatoires comme la transphobie. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 86) ([Office québécois de la langue française, 2018](#))

Expression de genre : « Concerne la manière de percevoir son identité et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui. On note par exemple l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers, la gestuelle, la personnalité ainsi que les autres attributs liés aux genres. L'expression de genre ne dépend pas de l'identité de genre, ni du sexe assigné à la naissance. » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 86)

Hétéronormativité / hétérosexisme : Fait d'assumer que toutes les personnes sont hétérosexuelles. L'hétérosexualité est considérée comme la norme, ce qui est valide en termes de sexualité et de relations. Toute sexualité ou relation qui diverge de cette norme est alors négativement perçue. L'hétérosexisme est le fait de juger l'hétérosexualité comme supérieure et toute autre orientation sexuelle comme inférieure. L'hétéronormativité et l'hétérosexisme sont présents dans toutes les sphères de notre vie et entraînent des actes discriminatoires, comme l'homophobie, la biphobie et la lesbophobie. ([Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires](#), Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation : 57) ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 87) ([SOS homophobie](#)) ([Office québécois de la langue française, 2018](#))

Homophobie : « Violence (interpersonnelle et) systémique vécue par les personnes de la diversité sexuelle. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'orientation sexuelle réelle ou perçue. On peut décliner l'homophobie en lesbophobie, gaïphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de genre. » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 87)

Identité de genre : Genre auquel une personne s'identifie, quel que soit son sexe assigné à la naissance et son expression de genre. L'identité de genre est une expérience intime et personnelle qui peut évoluer au cours de la vie. Tout le monde a une identité de genre, indépendamment de l'orientation sexuelle. Par exemple, une personne peut se sentir comme homme, femme, ne s'identifier à aucun de ces genres, s'identifier à deux genres ou à un genre autre. Selon la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, affirmer son identité de genre est un droit fondamental dont toute personne peut se prévaloir. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 87)

LGBTQ+ : Sigle qui correspond à l'ensemble de la diversité sexuelle et de genre. Chaque lettre représente une identité de genre ou une orientation sexuelle et représente les personnes lesbiennes (L), gaies (G), bissexuelles (B), transgenres (T), queer (Q) ou celles de tout autre identité au sein de la diversité sexuelle et de genre (+). D'autres variations du sigle existent et incluent aussi les lettres ou chiffre associées aux personnes intersexes (I), asexuelles (A) et bispirituelles ou deux-esprits (2 ou 2E).

Non binaire : Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à la binarité homme/femme. Le terme inclut aussi les identités dites fluides. Les personnes non binaires peuvent se sentir comme ni homme ni femme, comme les deux ou comme toute autre combinaison des deux. Certaines personnes non binaires s'identifient aussi comme trans. Lorsque le terme est utilisé comme adjectif, il s'écrit sans trait d'union (une personne non binaire). Au pluriel, on écrira : des personnes non binaires. Bien qu'il soit parfois utilisé comme nom et s'écrive alors avec un trait d'union (un ou une non-binaire), cette dernière utilisation n'est pas recommandée puisqu'elle peut paraître offensante par certaines personnes qui considèrent que cela réduit la personne concernée à cette seule caractéristique. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 88)

Trans / transgenre : « Terme incluant toute personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce terme peut inclure ou non les personnes non binaires, selon leur propre auto-identification. » ([Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires](#), Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018 : 58)

Transphobie : Violence interpersonnelle et systémique vécue par les personnes trans et non binaires. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes trans, non binaires ou perçues comme telles. Les personnes non conformes dans le genre peuvent aussi vivre de la transphobie. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 90)



Avec la participation
financière de :



Développé en
collaboration avec :

